

## Шляхи вдосконалення локального правового регулювання трудових відносин в Україні

Старший науковий співробітник  
секретаріату Вченої ради  
Харківського національного  
університету внутрішніх справ  
Сичова Вікторія Володимирівна

### Шляхи вдосконалення локального правового регулювання трудових відносин в Україні

*У статті, на основі аналізу наукових поглядів вчених та норм чинного законодавства, визначено шляхи вдосконалення локального правового регулювання трудових відносин в Україні. Доведено, що подальша розробка шляхів вдосконалення локального регулювання трудових сприятиме поліпшенню організації та зміцненню трудових відносин, посиленню матеріального та морального стимулювання, а також підвищенню продуктивності праці, що в свою чергу позитивно відобразиться на ефективності роботи всієї організації в цілому.*

**Ключові слова:** *локальне правове регулювання, трудові відносини, шляхи вдосконалення, нормативно-правовий акт.*

### Пути совершенствования локального правового регулирования трудовых отношений в Украине

*В статье, на основе анализа научных взглядов ученых и норм действующего законодательства, определены пути совершенствования локального правового регулирования трудовых отношений в Украине. Доказано, что дальнейшая разработка путей совершенствования локального регулирования трудовых будет способствовать улучшению организации и укреплению трудовых отношений, усилению материального и морального стимулирования, а также повышению производительности труда, что в свою очередь положительно отразится на эффективности работы всей организации в целом.*

**Ключевые слова:** *локальное правовое регулирование, трудовые отношения, пути совершенствования нормативно-правовой акт.*

### Ways to improve local legal regulation of labor relations in Ukraine

*The article, based on an analysis of scientific views of scholars and current legislation, the ways of improving the local legal regulation of labor relations in Ukraine. Proved that the further development of ways to improve the local labor regulation will improve the organization and strengthening of labor relations, strengthening of material and moral incentives and increased productivity, which in turn positively affect the efficiency of the entire organization.*

**Keywords:** *local regulation, labor relations, ways of improving the normative legal act.*

**Постановка проблеми.** Впровадження в Україні ринкової економіки зумовлює необхідність розширення сфери локального правового регулювання. Застосування локальної нормотворчості дозволяє працівникам брати активну участь у визначенні своїх трудових прав, максимально наблизити своє правове регулювання до локальних місцевих умов конкретного підприємства, установи, організації, врегулювати значно ширше коло питань, аніж це можна зробити в централізованому порядку. У процесі локальної нормотворчості роботодавець і наймані працівники можуть більш повно врахувати свої інтереси, забезпечити їх поєднання, що є важливою передумовою стабільності трудових правовідносин [1, с. 52]. Аналіз норм чинного законодавства свідчить про те,

що локальне правове регулювання трудових відносин в Україні має безліч недоліків, які потребують негайного вирішення.

**Постановка проблеми.** Дослідженню проблеми вдосконалення локального правового регулювання трудових відносин приділяли увагу такі вчені, як: Т.В. Кашаніна, С.М. Прилипко, О. М. Ярошенко, А.С. Піголкін, Р.І. Контратьєв, О.М. Момоток, С.В. Вишновецька, М. Шуліпа, А.М. Лушніков, М.В. Лушніков та інші. Однак, подальша розробка шляхів вдосконалення локального регулювання трудових є необхідною та сприятиме поліпшенню організації та зміцненню трудових відносин.

**Саме тому метою статті є:** визначити можливі шляхи вдосконалення локального правового регулювання трудових відносин в Україні

**Виклад основного матеріалу.** Переходячи безпосередньо до розгляду основного питання, якому присвячено дане дослідження відзначимо, що на законодавчому рівні не дістало закріплення існування такого виду підзаконних нормативно-правових актів, як локальні. В цьому контексті відзначимо, що, наприклад, відповідно до проекту Закону України «Про нормативно-правові акти» видами нормативно-правових актів є закони та підзаконні нормативно-правові акти. Відмітимо, хоча і в теорії права загальновизнаним є поділ нормативно-правових актів за сферою дії на загальні, спеціальні і локальні, однак в зазначеному Проекті, до підзаконних актів локальні нормативно-правові акти не віднесено, зазначене повною мірою стосується і діючого трудового законодавства України. Саме тому, на нашу думку, в першу чергу необхідно на законодавчому рівні закріпити існування «локальних нормативно-правових актів» як виду підзаконного нормативно-правового акту.

Наступним кроком, у вдосконаленні локально-правового регулювання трудових відносин, є закріплення поняття «локального правового регулювання» на законодавчому рівні. О.М. Момоток відзначає, що відсутність легального визначення поняття «локальних нормативно-правових актів» є суттєвою прогалиною як чинного КЗпП України, так і проекту Трудового кодексу України. Така ситуація на думку автора не сприяє правотворчій роботі і правозастосовній практиці [2]. Схожої думки дотримується і

С.В. Вишновецька, яка зазначає, що необхідно було б закріпити статтю, в якій би містилось визначення локальних нормативних актів, які часто мають договірну форму, загальні вимоги щодо їх розробки і прийняття, а також співвідношення з іншими нормативно-правовими актами» [3, с.104].

В цьому контексті, держава-сусід, а саме Російська Федерація, зробила крок уперед, адже у ч. 1 ст. 8 Трудового кодексу РФ вперше дано легальне визначення локальних нормативних актів. Передбачено, що роботодавці, за виключенням роботодавців — фізичних осіб, які не є індивідуальними підприємцями, приймають локальні нормативні акти, що містять норми трудового права, у межах своєї компетенції відповідно до трудового законодавства та інших нормативних правових актів, що містять норми трудового права, колективними договорами, угодами. У зазначеній статті також передбачається порядок погодження локальних нормативних актів з представницьким органом працівників (при наявності такого представницького органу) [4, с.308].

Однак, деякі спроби українського законодавця у зазначено напрямку все ж таки було зроблено. Так, у проекті ТК Україну закріплено статтю «Нормативні акти роботодавця», яка визначає, що у випадках, передбачених законодавством, колективними угодами та колективними договорами, трудові відносини можуть регулюватися нормативними актами роботодавця. Однак, відносно зазначеної статі слушно зазначає М. Шулипа, автор відмічає, що в науці трудового права не застосовується термін нормативні акти роботодавця. Акти, які приймаються на конкретному підприємстві, в установі, організації та регулюють трудові відносини, іменуються локальними нормативно-правовими актами. Тому, на думку вченої, статтю 13 проекту доцільно було б іменувати «Локальні нормативно-правові акти, що містять норми трудового права» і в ній же закріпити визначення зазначеного поняття [5].

Як підсумок зазначеному вище, можемо відмітити, що відсутність легального закріплення локальних правових норм призводить до такої проблеми, як безініціативність уповноважених суб'єктів локальної нормотворчості як щодо видання локальних правових актів, так і щодо їх

удосконалення. Саме тому, доцільним є закріпити легальне визначення зазначеного поняття на законодавчому рівні. Крім того, слід зробити чітку класифікацію локальних нормативних актів. Зазначена пропозиція пов'язана не тільки тільки зі зростаючою значимістю даного виду правового регулювання праці, але і з метою усунення можливого нерозуміння суті цих актів, їх класифікації та місця у системі правового регулювання трудових відносин в Україні. Як слушно зауважує А.М. Качур, «відсутність легального тлумачення поняття локальних правових норм, а також їх класифікації, призводить до того, що суб'єкт локальної нормотворчості може тільки побічно здогадуватися про юридичну силу локальних нормативних актів. Автор підкреслює, що без знань теорії права в цих положеннях досить складно розібратися, хоча трудове законодавство повинно бути доступним в розумінні [2, с.136].

Неоднозначною, на нашу думку, є ситуація що пов'язана з укладання колективного трудового договору. Відмітимо той факт, що законодавством України та міжнародними нормами не закріплено положення щодо обов'язковості укладення колективного договору, а передбачається, що колективний договір укладається на підприємствах, в установах, організаціях незалежно від форм власності і господарювання, які використовують найману працю і мають право юридичної особи [6, ст.11]. Відносно норми про обов'язковість укладення колективного договору, яка міститься в Господарському кодексі України слід зазначити, що відповідно до статті 4 вказаний Кодекс не регулює трудові відносини. Господарський Кодекс визначає основні засади господарювання в Україні і регулює господарські відносини, що виникають у процесі організації та здійснення господарської діяльності між суб'єктами господарювання, а також між цими суб'єктами та іншими учасниками відносин у сфері господарювання [7].

Як підсумок вказаному вище зазначимо, що на нашу думку, до чинного законодавства необхідно включити норму, яка б визначила обов'язковість укладання колективного договору для юридичних осіб, які використовують найману робочу силу. Зазначене дозволило б:

- по-перше, встановити додаткові гарантії для робітника, адже у разі укладання колективного трудового договору роботодавець також повинен стежити за дотриманням трудових гарантій, передбачених законодавством на користь найманого працівника, оскільки у разі виявлення порушень таких гарантій контролюючі органи притягують до відповідальності саме роботодавця, незважаючи навіть на те, що працівник добровільно погодився або не наполягав на дотриманні відповідних гарантій;

- по-друге, сам роботодавець зацікавлений в укладанні трудового договору, адже він не лише покладає на себе додаткові обов'язки, а й створює для себе найбільш вигідні умови для здійснення діяльності його підприємством чи організацією.

Зазначимо, що в юридичній літературі існує думка стосовно того, що обов'язковість укладення колективного договору на локальному рівні повинна залежати власне від самого колективу, адже добиватися визнання та закріплення своїх гарантій повинні ті, для кого ці гарантії передбачені. Вказане вище твердження, на нашу думку є невірним, адже працівник є найбільш вразливою стороною трудових відносин, саме тому завданням держави є, якщо не полегшення його умов праці, так хоч забезпечення якомога більшої кількості їх трудових гарантій, на що в цілому і спрямовано колективний трудовий договір.

Однак, закріплення обов'язковості укладання колективного договору тягне за собою необхідність встановлення юридичної відповідальності за відсутність колективного договору на підприємстві, адже відповідно до чинного законодавства України така відповідальність відсутня. Закон України «Про колективні договори і угоди» [8] передбачає відповідальність лише за ухилення від участі в переговорах; за порушення і невиконання колективного договору, угоди; за ненадання інформації, необхідної для колективних переговорів і здійснення контролю за виконанням колективних договорів [8], що в свою чергу є вигідним для роботодавця. Адже він, приймаючи участь в переговорах, може про постійно відхиляти ті чи інші пропозиції трудового колективу.

Відтак, наявність юридичної відповідальності за відсутність колективного договору стала б своєрідним стимулом для роботодавця щодо здійснення активних дій спрямованих на здійснення локальної нормотворчої діяльності щодо укладання колективних трудових договорів. Саме тому, вважаємо за необхідне внести відповідні зміни до Кодексу законів про працю, а також Кодексу про адміністративні правопорушення України норми, яка б закріплювала відповідальність за відсутність колективного договору на підприємстві.

Крім того, важливим на нашу думку є закріплення правових наслідків за видання роботодавцем акту, що погіршує становище працівників порівняно. В цьому контексті слушною є точка зору М.Ю. Шулипи, який зазначає, що закріплюючи у ч. 2 ст. 13 проекту Трудового Кодексу України правило про співвідношення нормативних актів роботодавця з актами трудового законодавства, колективною угодою, колективним договором, автори законопроекту залишили без уваги питання про правові наслідки прийняття роботодавцем акту, що погіршує становище працівників порівняно із зазначеними актами [4, с. 309]. У такому разі, продовжує автор, потрібно передбачити у даній статті інше важливе правило: норми локальних нормативно-правових актів, які погіршують становище працівників порівняно з встановленим трудовим законодавством та іншими нормативно-правовими актами, що містять норми трудового права, колективною угодою, колективним договором, а також локальні нормативно-правові акти, прийняті без урахування думки виборного органу первинної профспілкової організації (профспілкового представника) (у тих випадках, коли це передбачено законом, колективною угодою, колективним договором), не підлягають застосуванню. У таких випадках застосовуються акти трудового законодавства та інші нормативно-правові акти, що містять норми трудового права, колективні угоди, колективний договір [4, с. 309-310].

Наступним проблемним питанням у сфері локального правового регулювання трудових відносин в Україні є питання правової регламентації процедури прийняття і введенням в дію локальних актів на підприємствах. Так,

О.М. Ярошенко наголошує, що розробка і прийняття локальних актів в організаціях сьогодні набули значного поширення. Деякі локальні норми є результатом нормотворчої діяльності тільки роботодавця (ті, що опосередковують технологічний процес в організації). Інші обов'язкові правила поведінки локального характеру можуть прийматися роботодавцем за участю представників трудового колективу (спільно або з погодженням). На думку вченого, це свідчить про те, що нормотворча діяльність зі створення таких норм, яка здійснюється в середині підприємства, є досить складною. Вона завершується прийняттям і набранням чинності локального нормативно-правового акта, який є результатом цієї діяльності [9, с. 199].

Зауважимо, що тільки Законом України «Про колективні договори і угоди» докладно врегульовано порядок укладання і підписання основного локального нормативно-правового акта, що регулює трудові відносини, - колективного договору [8]. Крім того, чинний Кодекс законів про працю України передбачає різний порядок затвердження правил внутрішнього трудового розпорядку. Так, частиною 1 ст. 142 КЗпП встановлено, що вони затверджуються трудовими колективами за поданням власника або уповноваженого ним органу і виборним органом первинної профспілкової організації (профспілковим представником) на основі типових правил, а в ч. 1 ст. 52 КЗпП передбачено, що при п'ятиденному робочому тижні тривалість щоденної роботи (зміни) визначається правилами внутрішнього трудового розпорядку або графіками змінності, які затверджує власник або уповноважений ним орган за погодженням з виборним органом первинної профспілкової організації (профспілковим представником) підприємства, установи, організації з додержанням установленної тривалості робочого тижня [6, ст.11]. Саме тому вважаємо необхідним створити єдине положення про порядок розробки і прийняття локальних актів, яке б сприяло забезпеченню нормальної діяльності підприємства. Зазначене дозволило б підвищити правову культуру суб'єктів локального нормотворення (роботодавців), що в свою чергу позитивно відбилося б на якості створюваних ними локальних нормативних актів.

Ще одним важливим напрямком вдосконалення правового регулювання трудових відносин в Україні є визначення обсягу правомочностей роботодавця. Стосовно зазначеної проблематики думки вчених поділяються на дві групи. До першої групи входять вчені які вважають, що перелік локальних нормативних актів має бути закритим. Зокрема, В.І. Прокопенко вважає, що основними локальними документами на підприємствах мають бути: колективний договір; правила внутрішнього трудового розпорядку; встановлення систем оплати та матеріального заохочення; трудовий договір [10]. Ще один вчений, Г.В. Хникін пропонує конкретизувати й зафіксувати в Кодексі законів про працю перелік обов'язкових локальних документів для прийняття роботодавцем, до якого він включає: 1) штатний розпис; 2) правила внутрішнього розпорядку; 3) посадові інструкції; 4) положення щодо оплати праці; 5) положення про комітети та комісії з охорони праці [11, с.113].

До другої групи відносяться вчені, які вважають, що перелік обов'язкових локальних правових актів не слід закріплювати. Так, А.М. Лушніков і М.В. Лушніков вважають, що пропозиції щодо закріплення в трудовому законодавстві переліку обов'язкових локальних нормативних актів є, щонайменше, спірними [12, с. 414]. На їх думку, роботодавцю треба надати право самостійно визначати коло питань, котрі регулюються на локальному або індивідуально-договірному рівнях, за винятком актів, які визначаються тими чи іншими нормами трудового законодавства [12, с. 414]. Зазначену позицію, на нашу думку, не можливо запровадити у практичну діяльність, адже у цьому випадку існує висока ймовірність зловживання роботодавцем своїм правом на здійснення нормотворчої діяльності на свою користь, крім того зазначене лише ускладнить процедуру притягнення суб'єкта локальної нормотворчості до відповідальності, пов'язаної із зазначеним видом діяльності.

Саме тому, ми підтримуємо думку вчених, які наполягають на тому, що необхідно конкретизувати й зафіксувати в Кодексі законів про працю перелік обов'язкових локальних документів для прийняття роботодавцем. Однак, ми вважаємо, що в сучасних умовах доцільно розширити сферу локального регулювання трудових відносин. Учасники трудових відносин повинні мати



ширше коло повноважень [1, с. 52]. Однак, це коло повноважень, повинно бути закріплено на рівні централізованих нормативно-правових актів. Відтак, законодавець зобов'язаний створити чітке правове поле для здійснення суб'єктами локальної нормотворчості такої діяльності.

**Висновок.** Таким чином, локальне правове регулювання, беззаперечно, має важливе значення для регулювання трудових відносин, оскільки основна маса зазначених відносин регулюється саме за допомогою вказаних норм. Запропоновані нами шляхи вдосконалення локального правового регулювання трудових відносин не претендують на вичерпність. Однак, на нашу думку, запровадження їх у практичну діяльність, а також внесення відповідних змін до чинного законодавства України, дозволить забезпечити додаткові гарантії, як для роботодавця – ключового суб'єкта локальної нормотворчості, так і для найманого працівника – найбільш слабого учасником трудових відносин.

### Список використаної літератури

1. Костюк В. Л. Особливості вдосконалення джерел трудового права в сучасних умовах [Електронний ресурс]. – Режим доступу: [http://www.nbuv.gov.ua/portal/soc\\_gum/naukma/law/2004\\_26/10\\_kostyuk\\_vl.pdf](http://www.nbuv.gov.ua/portal/soc_gum/naukma/law/2004_26/10_kostyuk_vl.pdf)
2. Момоток О. М. Локальні нормативно-правові акти та їх місце в системі джерел трудового права / О. М. Момоток, А. В. Шелдагаєва. // Теорія та практика державного управління і місцевого самоврядування. - 2013. - № 2. - Режим доступу: [http://nbuv.gov.ua/UJRN/Ttpdu\\_2013\\_2\\_10](http://nbuv.gov.ua/UJRN/Ttpdu_2013_2_10)
3. Вишновецька С. В. Проблеми локального правового регулювання в контексті розробки нового Трудового кодексу України / С. В. Вишновецька // Правове регулювання відносин у сфері праці і соціального забезпечення: проблеми і перспективи розвитку: тези доповідей і наукових повідомлень учасників VI Міжнародної науково-практичної конференції (м. Харків, 3-4 жовтня 2014 р.) / за ред. В. В. Жернакова. – Х.: Право, 2014. – С. 102–106.

4. Шулипа М. Ю. Дія локальних нормативно-правових актів, що містять норми трудового права / М. Ю. Шулипа // Актуальні проблеми держави і права. - 2011. - Вип. 57. - С. 305-310.
5. Качур А.Н., Яцышин Д.В., Качур И.А К вопросу о локальном правовом регулировании труда / Инновационная наука // Выпуск № 12-3 2015 г. с.135-136
6. Кодекс законів про працю України від 10.12.1971 № 322-VIII [Електронний ресурс] Режим доступу: <http://zakon3.rada.gov.ua/laws/show/322-08/conv/print1465662670271464>
7. Господарський кодекс України від 16.01.2003 № 436-IV [Електронний ресурс] Режим доступу: <http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/436-15>
8. «Про колективні договори і угоди» Закон України від 01.07.1993 № 3356-XII [Електронний ресурс] Режим доступу: <http://zakon3.rada.gov.ua/laws/show/3356-12>
9. Ярошенко О. М. Теоретичні та практичні проблеми джерел трудового права України: Монографія. — Харків : Видавець СПД ФО Вапнярчук Н. М., 2006. — 456 с.
10. Прокопенко В. І. Трудове право України: Підручник. — Х.: Фірма «Консум», 1998. - 480 с.
11. Хныкин Г. В. Локальные нормативные акты трудового права / Г. В. Хныкин. - Иваново. 2004. - 260 с.
12. Лушников А. М. Курс трудового права: учебник: в 2 т. / А. М. Лушников. М. В. Лушникова. - М.: Статут. 2009. - Т. I. -879 с.